

FONDAZIONE BRUNO KESSLER  
Comparto Amministrazione e Servizi di Supporto alla Ricerca (CASSR)

## Definizione degli obiettivi 2021

### Validazione del Segretario generale nel suo ruolo di Nucleo di Valutazione

#### PREMESSE

Nel corso del 2020 la Fondazione ha avviato un percorso di revisione e aggiornamento del proprio modello di funzionamento e di organizzazione del lavoro con l'obiettivo di rafforzarne i profili di sostenibilità, resilienza e reciprocità.

La transizione di cui sopra viene accompagnata da un lavoro su ruoli e competenze finalizzato ad abilitare modalità operative orientate a resilienza, empatia, sostenibilità.

Rispetto a tale programma di aggiornamento, il punto centrale di attenzione è rappresentato dal ruolo giocato dalle persone rispetto all'organizzazione: l'evoluzione del modello di funzionamento fa leva infatti sulla loro consapevolezza, proattività e adesione alla missione della Fondazione.

Per indirizzare al meglio ed in modo efficace il programma in parola, la Segreteria generale - nel suo ruolo di Nucleo di Valutazione - ha stabilito di far corrispondere le finalità perseguite dal programma con gli obiettivi di performance del CASSR per il 2021. Essi corrispondono quindi a quelli perseguiti nel lavoro su ruoli e competenze e, in definitiva, all'approdo ad un modello di funzionamento maggiormente efficace, efficiente e sostenibile. Gli obiettivi, in quanto dotati di un carattere di generalità, andranno declinati guardando all'insieme della "realtà del CASSR": articolazioni organizzative come diversamente denominate, relativi referenti e singoli/e componenti.

Nello specifico, gli obiettivi individuali corrispondono a:

1. ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE
2. PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO;
3. SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI.

Operativamente, nel primo trimestre del 2021 la Segreteria generale ha incontrato singolarmente tutti i Responsabili del CASSR e delle Unità di Staff per elaborare e concordare gli obiettivi 2021. Tali obiettivi sono stati poi esposti, condivisi e validati in seduta plenaria il 3 maggio 2021.

All'incontro del **3 maggio 2021** erano presenti:

- Andrea Simoni, Segretario generale
- Anna Benedetti, per la Segreteria generale
- Umberto Silvestri, Responsabile del Servizio Amministrazione
- Paola Angeli, Responsabile del Servizio Appalti e Contratti
- Marco De Rosa, Responsabile del Servizio IT, Infrastrutture e Patrimonio
- Chiara Zanoni Zorzi, Responsabile del Servizio Biblioteca, Editoria e Supporto alla ricerca del Polo delle Scienze Umani e Sociali
- Mario Russo, Responsabile dell'Unità Sicurezza e Prevenzione
- Bruno Caprile, Responsabile dell'Unità Valutazione della Ricerca
- Giovannini Sara, Responsabile dell'Ufficio Legale
- Silvia Malesardi, Responsabile dell'Unità Digital Communication e Grandi Eventi
- Claudia Dolci, Responsabile dell'Unità Ricerca e Innovazione per la Scuola
- Marco Pistore, Responsabile dell'Unità FBK Digital.

Assenti giustificati: Alessandro Dalla Torre, Responsabile del Servizio Risorse Umane (i cui obiettivi sono presentati dal Segretario generale).

Di seguito si descrivono sinteticamente, per ciascun Responsabile, gli obiettivi, coi relativi indicatori e pesi, così come validati dal Segretario generale nel suo ruolo di Nucleo di Valutazione.

<b>ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
1.	Contribuire all'implementazione del progetto dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Implementazione del modello "Programmi e Progetti" del Servizio Risorse Umane.	50%
<b>PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Implementazione del modello "Programmi e Progetti" del Servizio Risorse Umane.	20%
<b>SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di direzione e coordinamento.	30%

<b>ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione del Servizio e aderenza all'assetto valoriale.	40%
<b>PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Definizione ed implementazione del processo di acquisizione di nuovi progetti/commesse e loro apertura in contabilità (in collaborazione con Servizio Appalti e Contratti). 2. Definizione ed implementazione del processo di controllo di gestione e contabilità della società in-house Futuro&Conoscenza (che risulta in carico al Servizio Amministrazione visti gli accordi con IPZS).	30%
<b>SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%

<b>ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione del Servizio e aderenza all'assetto valoriale.	40%
<b>PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Garantire l'operatività dei servizi IT, in caso di disastro locale, rendendo i servizi IT in cloud completamente indipendenti dalle infrastrutture IT on premise, attraverso la riprogettazione delle architetture software IT di FBK, in collaborazione con FBK Digital. Il progetto prevede la riduzione dei costi e la semplificazione dei processi.</li> <li>2. Garantire il funzionamento dei servizi IT degli edifici, e quindi dei laboratori di ricerca, anche in caso di disastro o di manutenzione del datacenter, con RPO e RTO minimi, attraverso la riprogettazione delle infrastrutture IT e del network di FBK. Capitolato di gara e progetto nel 2021, realizzazione e piano DR nel 2022.</li> <li>3. Ottimizzare il processo di gestione dei lavori del Piano Edilizio in modo da definire i costi in modo esatto. Arrivare alla definizione del budget 2022 con i progetti definitivi e i computi metrici, quindi i costi precisi, di tutti i lavori previsti nel piano edilizio 2022.</li> </ol>	30%
<b>SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%

<b>ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione del Servizio e aderenza all'assetto valoriale.	40%
<b>PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Ridefinizione del processo per la gestione dei progetti finanziati e conseguente redazione di procedure semplificate in collaborazione con il Servizio Amministrazione. 2. Semplificazione del processo per la partecipazione a gare e conseguente redazione di procedure semplificate.	30%
<b>SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%

<b>ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione del Servizio e aderenza all'assetto valoriale.	40%
<b>PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Efficientamento della struttura editoriale attraverso la riduzione dei costi del personale, il progetto di comunicazione multicanale (con Unità DCGE), la ridefinizione degli accordi con gli editori esterni. 2. Biblioteca digitale: scansione e messa online di risorse possedute e condivise. 3. Staff Supporto Direzioni Centri: attivazione del progetto pilota e della fase sperimentale. 4. Progetto Direzione Testate FBK (con Unità DCGE) per attivazione dal 1° gennaio 2022.	30%
<b>SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%

<b>ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione dell'Unità e aderenza all'assetto valoriale.	40%
<b>PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Miglioramento (per quanto di competenza) dei flussi di processo in R1 (mansioni). 2. Nuovo database per la Sorveglianza Sanitaria. 3. Efficientamento dei processi interni attraverso la digitalizzazione delle firme sui DU-VRI con conseguente riduzione dei passaggi formali e adozione del nuovo sistema di consegna e di inventario dei DPI.	30%
<b>SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI</b>			
	<b>Obiettivo</b>		<b>Peso</b>
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%

<b>ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione dell'Unità e aderenza all'assetto valoriale.	40%
<b>PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Potenziamento della capacità di rendicontazione dell'impatto e della cooperazione col middle management scientifico (Responsabili di Unità e Direttori nuovi Centri). 2. Contributi allo sviluppo del modello di valutazione dei Direttori dei nuovi Centri. 3. Definizione e conduzione di attività comuni col Servizio BES. 4. Contributi al processo di Tenure Track.	30%
<b>SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%



<b>ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione dell'Ufficio e aderenza all'assetto valoriale.	40%
<b>PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Semplificazione di alcuni processi come quello delle elezioni del rappresentante in CdA eletto dal personale FBK e altri che verranno richiesti con risparmio di costi e effort. 2. Ottimizzazione dei processi di preparazione delle pratiche per il CdA. 3. Implementazione di modalità di risoluzione di controversie con lo strumento della mediazione prevista nei contratti.	30%
<b>SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%

<b>ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione dell'Unità e aderenza all'assetto valoriale.	40%
<b>PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Organizzazione di attività su team trasversali: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Progetto comunicazione multicanale con Unità Editoria del Servizio BES,</li> <li>• Narrazione (es. D&amp;I, processo modello ruoli) e comunicazione interna con Servizio Risorse Umane).</li> </ul> 2. Implementazione progetti di innovazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Progetto Direzione testate con Servizio BES,</li> <li>• Mappatura contenuti e target Centri.</li> </ul>	30%
<b>SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%

<b>ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione dell'Unità e aderenza all'assetto valoriale.	40%
<b>PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Promozione del modello innovativo di esecuzione dei progetti annuali con le scuole e sviluppo di un programma di formazione continua con coinvolgimento dei docenti per la creazione di contenuti specialistici da integrare nella didattica curriculare. 2. Partecipazione a bandi per migliorare l'impatto dei progetti proposti con importante creazione di network e partnerships. 3. Organizzazione di attività su team trasversali.	30%
<b>SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%

<b>ADERENZA AL PROGETTO RUOLI E COMPETENZE</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
1.	Contribuire all'implementazione del progetto "Ruoli e Competenze" dalla fase di design a quella della messa in opera e contribuire all'elaborazione di una carta dei valori di FBK.	1. Livello e grado di compartecipazione al progetto, organizzazione dell'Unità e aderenza all'assetto valoriale.	40%
<b>PERFORMANCE ASSOCIATE AL MIGLIORAMENTO DEL MODELLO DI FUNZIONAMENTO E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Peso</b>
2.	Dare evidenza delle azioni di efficientamento messe in campo con riferimento a dimensioni quali: semplificazioni di processo, riduzione costi, buone pratiche (es: network, innovazione, ecc).	1. Realizzazione di cantieri progettuali ad alto valore trasformativo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Migrazione in Cloud - target: completamento al 90%.</li> <li>• Budget e SAL - completamento al target: 90%.</li> </ul> 2. Definizione roadmap, pianificazione, avvio delle attività del seguente cantiere progettuale ad alto valore trasformativo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale (Grow e Performance).</li> </ul>	30%
<b>SODDISFAZIONE DEL COMPARTO RICERCA RISPETTO AI SERVIZI ASSICURATI</b>			
	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
3.	Assicurare la qualità del servizio interno con riferimento a clima/empatia, puntualità/precisione, feedback.	1. Giudizio qualitativo in capo al Segretario generale nel confronto con il Comitato di Direzione e coordinamento.	30%